

L'ONTARIO MODIFIE SA LÉGISLATION RÉGISSANT LES NORMES D'EMPLOI EN RÉPONSE À LA COVID-19

Publié le 19 mars, 2020

Catégories: [Centre de ressources liées à la COVID-19](#), [Publications sur la COVID-19](#), [Perspectives](#), [Publications](#)

Dans le cadre de ses efforts continus pour appuyer les employeurs et les travailleurs de l'Ontario qui subissent la pandémie de la COVID-19, le gouvernement de l'Ontario a édicté une série de modifications à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la « **LNE** »).

Il est important de souligner le fait que ces modifications ne s'appliquent pas aux employés travaillant pour des entreprises de compétence fédérale, telles les banques, les sociétés aériennes et de télécommunications, même si ces employés travaillent en Ontario.

Congé non payé, mais avec protection de l'emploi

La nouvelle loi, portant le titre *Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (situations d'urgence liées à une maladie infectieuse) 2020*, assure un congé non rémunéré, tout en protégeant l'emploi des employés qui sont en quarantaine ou qui doivent se placer en isolement en raison de la COVID-19.

Ce nouveau congé est également offert aux employés qui doivent s'absenter du travail pour prendre soin des enfants en raison des fermetures des écoles ou des garderies, ainsi que ceux qui doivent fournir des soins ou un soutien à une autre personne en raison de la pandémie.

Ce nouveau congé remplace les congés offerts dans les cas de *situations d'urgence déclarées* en vertu de la LNE.

Plus particulièrement, les congés avec protection de l'emploi – connus sous le nom « congés spéciaux en cas de situation d'urgence liée à une maladie infectieuse » sont maintenant offerts rétroactivement au 25 janvier 2020 dans les cas suivants :

- l'employé fait l'objet d'une enquête médicale, de surveillance médicale ou de soins médicaux liés à la COVID-19;
- l'employé agit conformément à un ordre ou à une ordonnance donnés en vertu de la Loi sur la protection et la promotion de la santé;
- l'employé est en quarantaine ou en isolement conformément à des renseignements ou des directives en

matière de santé publique;

- l'employeur ordonne à l'employé de ne pas travailler parce qu'il craint que la COVID-19 puisse se propager dans le lieu de travail;
- l'employé doit fournir des soins ou un soutien à une personne pour une raison liée à la COVID-19, comme la fermeture d'une école ou d'une garderie; ou
- l'employé est directement touché par des restrictions en matière de déplacement et n'est pas en mesure de revenir en Ontario en raison de restrictions de déplacements.

Un congé pour une situation d'urgence liée à une maladie infectieuse est offert aux personnes qui prennent soin des personnes suivantes qui sont atteintes de la COVID-19 :

- le conjoint de l'employé;
- le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre;
- un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint;
- un enfant qui est sous la tutelle de l'employé ou de son conjoint;
- un frère, un frère par alliance, une sœur ou une sœur par alliance de l'employé;
- un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint;
- un beau-frère, un beau-frère par alliance, une belle-sœur ou une belle-sœur par alliance de l'employé;
- un beau-fils ou une belle-fille de l'employé ou de son conjoint;
- un oncle ou une tante de l'employé ou de son conjoint;
- un neveu ou une nièce de l'employé ou de son conjoint;
- le conjoint du petit-enfant, de l'oncle, de la tante, du neveu ou de la nièce de l'employé;
- toute personne qui considère l'employé comme un membre de sa famille, pourvu que les conditions prescrites, le cas échéant, soient réunies; ou
- un particulier prescrit comme étant un membre de la famille pour l'application du présent article.

Les « conditions prescrites » ne sont pas encore connues.

Une note médicale n'est pas requise

Les modifications codifient également l'annonce faite antérieurement par le gouvernement de l'Ontario à l'effet que les employés ne seront pas requis de remettre à leurs employeurs un billet du médecin pour justifier leur demande d'un congé médical (désormais connu sous le nom de « congé d'urgence en raison d'une maladie infectieuse ») en rapport avec la COVID-19.

Les employeurs pourront cependant exiger une preuve « raisonnable dans les circonstances », et cette preuve doit être transmise « lorsque cela est raisonnable dans les circonstances. »

Le gouvernement de l'Ontario a indiqué qu'un billet qui confirme la fermeture d'une garderie ou l'annulation d'un vol constituent des exemples de ce qui pourrait être « raisonnable dans les circonstances. »

Toutefois, on conseille aux employeurs d'être prudents lorsqu'ils exigent une preuve à l'appui d'un congé et de se conformer à cet égard à toutes les lois applicables en matière de protection de la vie privée. Les employeurs devraient restreindre, dans la mesure du possible, la collecte des renseignements personnels des employés (et ceux des membres de leurs familles) à ce qui est raisonnablement nécessaire pour justifier la demande de congé de l'employé.

Obligations concernant le signalement des maladies

Le gouvernement de l'Ontario a également indiqué que les employeurs doivent signaler par écrit au ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences toutes les maladies professionnelles, y compris la COVID-19, dans un délai de quatre jours à compter du moment où ils en ont connaissance. Les employeurs doivent également notifier le comité mixte de la santé et la sécurité ou le délégué à la santé et la sécurité ainsi que le syndicat, le cas échéant.

Le contenu de ces avis est prévu par la loi et comprend parmi d'autres éléments, les nom et adresse du travailleur atteint, à quelle période il a été atteint et les mesures prises pour empêcher que la maladie se propage dans les lieux du travail.

Les maladies professionnelles sont définies en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* afin d'inclure un « état physique qui résulte de l'exposition du travailleur, dans le lieu de travail, à un agent physique, chimique ou biologique au point que les fonctions physiologiques normales du travailleur s'en trouvent diminuées et que sa santé en souffre [...] ». Compte tenu du fait que cette définition comprend une exposition sur les lieux du travail, il n'est pas certain que les cas de la COVID-19 qui n'ont aucun lien apparent avec les lieux du travail déclencheront l'obligation de signalement.

Compte tenu de la sensibilité des renseignements personnels concernés et du potentiel de perturbation des lieux du travail en raison de ce signalement, on conseille aux employeurs de consulter leur conseiller juridique avant de signaler un cas de COVID-19 en tant que maladie professionnelle.

Mesures supplémentaires

La *Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (situations d'urgence liées à une maladie infectieuse) 2020* ajoute aux nombreuses mesures prises ou proposées par le gouvernement fédéral afin de contrer

l'incidence importante de COVID-19 sur les entreprises et sur leurs employés. À titre d'exemple, le gouvernement fédéral a :

- élargi l'admissibilité et a rationalisé le processus de demande au Programme de travail partagé de l'assurance-emploi en vertu duquel des prestations d'assurance-emploi sont versées aux travailleurs qui conviennent de réduire leurs heures normales de travail en raison des événements indépendants de la volonté de leurs employeurs;
- proposé de verser aux petits employeurs admissibles, une subvention temporaire égale à 10 % de la masse salariale, sur une période de trois mois, pour une subvention maximale de 1 375 \$ par employé et de 25 000 \$ par employeur; et
- proposé diverses modifications à la disponibilité de l'assurance-emploi, y compris l'abolition du délai de carence d'une semaine pour les personnes assujetties à une quarantaine qui leur est imposée qui demandent des prestations d'assurance-emploi pour maladie, ainsi que le versement des prestations d'assurance-emploi en cas d'urgence pour le bénéfice des travailleurs qui ne seraient autrement pas admissibles à l'assurance-emploi.

Considérations pour les employeurs

Les employeurs ontariens doivent agir à l'égard du nouveau congé en cas de maladie infectieuse comme ils le font à l'égard des autres demandes de congé prévues par la loi.

En raison de la nature rétroactive du nouveau congé, les employés qui quittent le travail pour un des motifs qui sont englobés par le nouveau congé auront le droit de réintégrer leur emploi à la fin de leur congé. Les employeurs qui ont effectué des mises à pied temporaires pour des motifs d'ordre économiques doivent également porter une attention spéciale aux employés mis à pied qui peuvent avoir droit à un congé d'urgence en raison d'une maladie infectieuse.

Les employeurs ne doivent pas perdre de vue le fait que comme dans le cas des autres congés protégés, les employés ont le droit de continuer de participer à certains régimes d'avantages à moins qu'ils indiquent par écrit qu'ils désirent cesser d'y participer. Les employeurs devraient continuer à faire toutes les contributions nécessaires aux régimes de pension, aux plans d'assurance-vie, d'assurance-accident, aux plans complémentaires de santé et aux plans de soins dentaires, à moins qu'un employé indique par écrit qu'il ne désire plus verser ses propres contributions à ces plans (le cas échéant).

Lors de leur retour au travail, les employés qui ont bénéficié d'un congé d'urgence en raison d'une maladie infectieuse ont le droit d'être réintégrés au poste qu'ils occupaient au moment de prendre leur congé, s'il est toujours existant. Si leur poste est aboli, ils doivent être réintégrés à un poste semblable. Finalement, un

employé doit être rémunéré selon le plus élevé de ce qu'il gagnait avant de prendre son congé ou de ce qu'il aurait pu gagner s'il avait travaillé durant la période du congé.

par Kyle M. Lambert, Kristen Pennington et Jeff Rochweg

Mise en garde

Les renseignements ci-dessus ne sont qu'un survol et ne constituent pas un avis juridique. Le lecteur est averti de ne pas prendre une décision uniquement en vertu de ces renseignements. On doit obtenir des conseils juridiques en particulier.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2020